

6. Качан С.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: ВД “Юридична книга”, 2003. – 258 с.

Получено 13.09.2004

УДК 331.5

М.О.КАТРЕЧКО

*Харківський банківський інститут
Української академії банківської справи*

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розглядаються проблеми сучасного становища на ринку праці в Україні та пропонуються заходи щодо їх подолання.

Економічний розвиток будь-якої країни створює передумови для збільшення зайнятості, доходів населення та підвищення продуктивності його праці. Важливе значення у регулюванні трудових відносин та забезпеченні механізму мотивації праці має ринок праці. Перехід України до ринкових відносин спричинив появу безробітних, а також безоплатних адміністративних відпусток працівників, а у деяких випадках навіть до вимушеного скорочення їх робочого дня чи тижня. Разом з тим сформувався ринок праці та різко постала необхідність дослідження його національних і регіональних особливостей, трансформаційних змін і механізмів регулювання ними.

Досліджувана в статті проблематика сучасного становища ринку праці далеко не нове явище для України [2]. За офіційними даними, чисельність економічно активного населення віком 15-70 років за 2003 р. становила 22,6 млн. осіб, з них 20,6 млн., або 90,9% були зайняті економічною діяльністю, а решта – класифікувалися як безробітні. За методологією МОП, чисельність безробітних працездатного віку (особи, які самостійно шукали роботу або перебували на обліку в державній службі зайнятості) становила 2,0 млн. осіб. Рівень безробіття становив 9,7% чисельності економічно активного населення працездатного віку [9].

Нині в Україні діє “Державна програма зайнятості населення на 2001-2004 рр.” [1]. Та, на жаль, ця програма не вирішує проблем безробіття, оскільки в ній відсутні конкретні заходи щодо його скорочення [3]. З метою вирішення проблеми безробіття створені центри зайнятості, розроблені державні програми, до яких входять активні заходи щодо сприяння зайнятості населення. З січня 2001 р. вступив у дію Закон “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування громадян України на випадок безробіття”, за яким з матеріальною підтримкою в разі настання безробіття передбачено комплекс заходів,

спрямованих на якнайшвидше повернення безробітних до трудової діяльності. Українська служба зайнятості – єдина в країнах СНД – діє, базуючись на страхових засадах.

З метою забезпечення ефективної зайнятості та соціального захисту громадян, а також для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці державна служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних. За даними Державного центру зайнятості, в цілому по Україні протягом 2003 р. різноманітними активними заходами сприяння зайнятості було охоплено майже 1,5 млн. громадян [5]. Та незважаючи на позитивні зрушення у сфері зайнятості населення України існують серйозні проблеми: загальний низький рівень зайнятості та її нерациональна галузева структура, передусім висока питома вага зайнятих у сільському господарстві та секторі самозайнятості; поширеність вимушеної неповної зайнятості та робота не за фахом; низький рівень соціального захисту безробітних; низький рівень заробітної плати та багато інших.

Протягом останніх років вивченням структури як регіональних, так і національних ринків праці займалися багато вітчизняних вчених: В.Приймак, Г.Лук'яненко, Р.Ковтун [3, 4] та ін.

У сучасних умовах ринок праці розглядається як система суспільних відносин між продавцями та покупцями робочої сили з метою визначення розмірів оплати праці, що водночас відображають рівень рівноваги інтересів суб'єктів цього ринку. Слід зауважити також те, що ринок праці є відображенням тих економічних процесів, які відбуваються в будь-якій країні. Невипадково, наприклад, спеціалістами Німеччини досліджено, що скорочення терміну безробіття лише на один тиждень (а там його середня тривалість 23 тижні) дало б змогу збільшити ВВП на 1,5 млрд. євро. За рахунок цього можна було б працевлаштувати в країні 150 тис. осіб [7]. Виходячи з цього прикладу, можна зробити висновок, що службі зайнятості слід будь-яким чином знизити рівень безробіття та поліпшити соціальний клімат у суспільстві.

Без сумніву, з даної ситуації вихід один – більш плідна співпраця з роботодавцями. Будучи посередником на ринку праці між безробітним і роботодавцем, служба зайнятості може досягти вагомих результатів роботи лише завдяки взаємодії з роботодавцями. Передусім це стосується своєчасного надання інформації службі зайнятості про наявність вакансій як на державних підприємствах, так і на підприємствах малого бізнесу. Саме роботодавці створюють на ринку праці нові робочі місця, допомагаючи державі забезпечувати різноманітні соціальні гарантії для населення, сплачуючи страхові внески та внески до

Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Своєчасні відрахування до цього фонду дуже важливі для держави, бо саме з цього фонду держава виплачує безробітним матеріальну допомогу. Наприклад, протягом березня 2004 р. на допомогу по безробіттю було витрачено 105,6 млн. грн. Середньооблікова чисельність безробітних, які її одержували впродовж цього місяця, становила 840,7 тис. осіб, або 79,2% загальної чисельності тих, хто мав статус безробітного на 1 квітня. При цьому слід відмітити, що середній розмір допомоги в березні 2004 р. порівняно з березнем 2003 р. зріс на 15,1% і становив 125,64 грн. [8]. Лише спільними зусиллями можна досягти деяких поживань на ринку праці.

Особливу увагу служба зайнятості має приділити так званому "сільському безробіттю". Як засвідчує практика, ще існує частина безробітних громадян, які не мають офіційної роботи, але мають інші джерела заробітку: надають різні послуги іншим громадянам або зайняті на присадибних ділянках, тобто самозайняте населення. Ці громадяни не сплачують податків, а іноді ще й стоять на обліку в центрах зайнятості. Тоді виникає питання: така особа безробітна чи зайнята? За словами директора Державного центру зайнятості В.Галицького: "Однозначно відповісти на це запитання непросто. Позбавити грошової допомоги людей, які раніше мали крім підсобного господарства постійну роботу, буде несправедливо. Проте в Польщі, Німеччині, Франції, Італії ті, хто має певний земельний пай, не одержують статусу безробітного" [7].

Не слід забувати, що регулювання ринку праці, захист незахищених верств населення, взаємовідносин щодо рівня оплати праці, стимулів і мотивів праці, забезпечення мінімальних компенсацій за працю та гарантування належних умов праці відбувається на державному рівні. Державна політика щодо регулювання ринку праці повинна бути зорієнтована на оптимізацію рівня продуктивності праці на основі застосування ефективного механізму нормування праці в державному секторі та встановлення мінімального рівня заробітної плати.

Становлення та розвиток сучасного ринку праці в Україні дуже тісно пов'язано з рівнем оплати праці. Доходи населення є одним з найбільш вагомих показників економічного розвитку країни та підвищення добробуту населення. За даними Держкомстату України, наявний доход у розрахунку на одну людину за лютий 2004 р. становив 248,7 грн. [7]. Порівняно з лютим 2003 р. він зріс на 44,8 грн., але все ще існує різниця між рівнем прожиткового мінімуму та заробітною платою. На сьогодні тільки в деяких сферах виробництва мінімальний рівень заробітної плати відповідає рівню встановленого прожиткового

мінімуму в країні. Показник співвідношення наявного доходу до прожиткового мінімуму в середньому на одну особу (342 грн.) становить 0,73 (у лютому 2003 р. – 0,60). А за таких умов неможливо говорити про мотиваційну функцію заробітної плати.

Зокрема, при зниженні рівня заробітної плати багатьом роботодавцям стає вигідно наймати додаткових працівників, що в свою чергу збільшує попит на працю. При цьому та частина безробітних, яка не може погодитися з низьким рівнем заробітної плати, прагне піти з ринку, зменшуючи цим пропозицію робочої сили. Це в свою чергу іноді призводить до дефіциту кадрів. Хоча, з іншого боку, підприємницькі структури є не досить активними шукачами робочої сили, державні організації майже не звертаються до послуг ринку праці. Внаслідок цього попит і пропозиція на робочу силу незбалансовані.

Слід відмітити, що в умовах трансформаційної економіки України ринку праці притаманна висока пропозиція робочої сили. Сьогодні Державна служба зайнятості забезпечує надання гарантованої державної соціальної підтримки безробітним, що призводить до постійного збільшення кількості громадян, які звертаються до центрів зайнятості з питань працевлаштування. Якщо в 1995 р. до центрів зайнятості за такими послугами звертався кожний десятий реально безробітний, то зараз це майже дві третини від реально безробітних громадян.

За даними Державного центру зайнятості, серед безробітних, зареєстрованих у службі зайнятості, 63,5% складають жінки, майже 27% – це особи, які займали посади службовців, майже 30% мають повну або базову вищу освіту. З майже 1 млн. безробітних (станом на 01.01.2004 р.) 25 тисяч осіб – це випускники професійно-технічних і вищих закладів освіти [5].

За сприяння Державної служби зайнятості в березні 2004 р. було працевлаштовано 89,7 тис. осіб, що на 25,5% більше, ніж у лютому 2004 р. і на 21,6% – ніж у відповідному періоді минулого року. Зазначається також, що з причини самостійного працевлаштування впродовж березня було знято з обліку 78,8 тис. осіб, з них дострокову пенсію було оформлено 2,5 тис. осіб [8].

Отже, за сучасних умов попит робочої сили не відповідає її пропозиції. Крім того, виходячи з наведених вище даних, за низької пропозиції висококваліфікованої робочої сили попит на неї також є досить низьким. Можливо відповіддю на це питання є те, що роботодавець іноді пропонує низькооплачувану роботу. За повідомленнями підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць і вакантних посад протягом березня 2004 р. зросла на 15,8% і на квітень 2004 р. становила 163,4 тис., що на 15,9% більше ніж у відповідному

періоді минулого року. Навантаження незайнятого населення на одну вільну вакансію зменшилося і становило сім осіб [8].

Значно більший попит спостерігається на робітничі і низькокваліфіковані робочі місця. На ринку праці є потреба в працівниках за робітничими професіями: токар-розточувальник (304 вільних робочих місць, на обліку перебувають 67 осіб), фрезерувальник (1136 вільних робочих місць, на обліку перебувають 569 осіб), водій тролейбуса (579 вільних робочих місць, на обліку перебувають 161 особа), водій трамваю (199 вільних робочих місць, на обліку перебувають 199 осіб) [5].

Аналізуючи вищесказане, видно, що у нас чимало робітничих вакансій, але мало хто з безробітних, особливо молодих безробітних, хотів би працювати токарем, слюсарем або електрогазозварником.

Залучення молоді та дітей до праці – це проблема, що має першочергове значення для економічного розвитку країни. Проблема працевлаштування молоді завжди була однією з найгостріших і є передусім проблемою тих, хто вперше в житті зіткнувся з пошуками роботи. На фоні багатьох вищих навчальних закладів в Україні ще існує проблема незайнятості молоді. Таким чином, існує дефіцит на фоні перенасичення. Підвищені вимоги до професіоналізму, мобільності, комунікабельності та компетентності, перш за все, загрожують своєчасному працевлаштуванню молоді. Крім того, практично завжди існує стійке бажання роботодавця набирати співробітників з досвідом роботи, а в наш час далеко не всі випускники, отримавши дипломи, виходять “готовими” до праці, бо отримані під час аудиторного навчання знання майже не підкріплені практичним досвідом. Тим більше тоді, коли суспільство ХХІ ст. дістало назву “суспільства знань”, знань, які в свою чергу перетворюються в пануючий фактор [10].

Та незважаючи ні на що, молоді кадри не згодні працювати на мінімальних ставках і окладах. Спеціалісти служби зайнятості засвідчують, що нині зменшується також інтерес молоді до робітничих професій, внаслідок чого виник дефіцит кадрів. Тому центрам зайнятості треба стимулювати молодь, аби вона обирала робітничі професії, вступала до навчальних закладів технічного та інженерного спрямування.

Ситуація ускладнюється ще й тим, що до функцій Державної служби зайнятості не входить працевлаштування випускників доти, доки вони не з’являться на ринку праці з статусом безробітних. Частково цю проблему центри зайнятості вирішують, орієнтуючи випускників у виборі професії, безкоштовно навчають, іноді допомагають розпочати свою справу, але до кінця проблема ще не вирішена.

Однак вихід з даної ситуації є: протягом останніх років дуже по-

зитивно на розв'язанні проблеми зайнятості населення позначився малий бізнес. За офіційними даними, ця сфера економічної діяльності забезпечує роботою 341,4 тис. чол. До малого бізнесу частіш можна віднести сферу послуг, яка, на відміну від сфери виробництва, не потребує висококваліфікованої праці та тривалого навчання.

Слід відмітити, що важливим напрямком роботи служби зайнятості є підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів. За даними Держкомстату України, з метою отримання нової професії або спеціальності державними службами зайнятості протягом листопада 2003 р. було направлено на навчання 37,4 тис. осіб., з яких понад дві третини (70,7%) становили жінки та більше половини (58,8%) – особи у віці до 28 років [6].

На ринку праці України існує ще така проблема, як стійка територіальна диференціація зайнятості населення. Як свідчать статистичні дані, найвищий рівень зайнятості у 2003 р. спостерігався у Волинській (60%), Вінницькій (65,1%) областях та в м.Києві (65,2%), а найнижчий – в Тернопільській області (45,9%), де навантаження на одне вільне робоче місце складало 25 осіб.

Ринок праці Харківської області у 2003 р. характеризувався закріпленням позитивних та стабільних тенденцій у сфері зайнятості населення. Внаслідок пожвавлення ділової та економічної активності населення, чисельність незайнятих громадян працездатного віку в середньому за 9 місяців 2003 р. скоротилася у порівнянні з відповідним періодом минулого року на 20 тис. осіб та становила 141,1 тис. осіб. При цьому слід відмітити, що рівень безробіття становив 10,8% до економічно активного населення у віці 15-70 років проти 11,9% у 2002 р.

Таким чином, перебудовою ринку праці повинна бути політика держави, спрямована на забезпечення достойною роботою населення незалежно від місця проживання, на стимулювання економічної активності населення та на розвиток трудового потенціалу громадян. Державна служба зайнятості повинна приділяти велику увагу формуванню активної поведінки безробітних на ринку праці, усвідомленню того, що вони самі є творцями свого майбутнього та налагоджувати ефективне співробітництво з роботодавцями, зацікавлюючи їх у створенні нових робочих місць, особливо для соціально незахищених верств населення.

Ринок праці доцільно розглядати не лише з точки зору економічних відносин між його учасниками, а як відносини з приводу створення умов, які забезпечують можливості працевлаштування населення і продажу робочої сили. Тобто мотивацію результативної трудової дія-

льності можна розглядати як один з найголовніших сегментів ринку праці в Україні. Хоча з іншого боку – стимули праці є важливим елементом змін на цьому ж ринку. Нарешті, говорити про цивілізований ринок праці стане можливим тільки за умови зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

1. Конституція України: Прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. – К., 1996.
2. Закон України “Про зайнятість населення” № 665/97 – ВР від 21.11.1997.
3. Лук’яненко Г.Я., Ковтун Р.М. Проблеми безробіття в Україні та шляхи їх вирішення // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 9(27). – С.172-184.
4. Приймак В.І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні / Наук. ред. проф. Злупко С.М. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І.Франка, 2002. – 383 с.
5. Яневич Л.О. Стан ринку праці в Україні // Матеріали до Всеукраїнської конференції: “Професійна кваліфікація бухгалтерів: від вищої освіти до професійного визнання”. – К., 2004. – С.27-28.
6. Державний комітет статистики України. Соціально-економічне становище України за січень-листопад 2003 р. // Економіст. – 2003. – №12. – С.12-16.
7. Галицький В. Роботодавці, вас чекають центри зайнятості! // Праця і зарплата. – №8(396) – лютий 2004. – С.4-5.
8. Державний комітет статистики України. За підсумками першого кварталу 2004 року // Праця і зарплата. – №16(404) – квітень 2004. – С.10.
9. Державний комітет статистики України. Про доходи населення та ринок праці // Праця і зарплата. – №22(410) – червень 2004. – С.3.
10. Drucker P.F. The Post – Capitalist Society. – New York: Harper Business, 1999. – 432 р.

Отримано 16.09.2004

УДК 331.5 : 339.138

Ю.С.ГОРЯЙНОВА

Харківський національний економічний університет

МАРКЕТИНГ В ДІЯЛЬНОСТІ ПОСЕРЕДНИКІВ РИНКУ ПРАЦІ

Обґрунтовується необхідність застосування концепції маркетингу в процесі функціонування посередників ринку праці, запропоновано маркетингову модель такого ринку.

Попит на працю виражається потребою роботодавця в працівниках для заповнення вакантних робочих місць з найменшими витратами на найом і навчання, та співвідношення їх з віддачею від людського капіталу. Для ухвалення рішення роботодавцю, так само як і найманому працівнику, необхідна інформація, що дає можливість аналізу ситуації та її оцінки. Такі інформаційні послуги, як дослідження ціни праці, пропозиції, навчання персоналу можуть бути здійснені посередниками на ринку праці.

Аналізуючи застосовність маркетингового підходу до управління процесами в галузі зайнятості, слід відзначити, що маркетинг як концепція управління ринком праці в нашій країні не одержав широкого